

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW)

Christ Doohan Ananda Mayki *¹

Jendro Diu ²

Muhamad Lutfi Maulana ³

Dimas Taufiqurahman⁴

Wahyu Suryadinata ⁵

Ilham Raka ⁶

Jumawan ⁷

Hadita ⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*e-mail : Christananda21@gmail.com, jendrodiu039@gmail.com, lutfixdj22@gmail.com,
dimastaufig0711@gmail.com, juki.1270@gmail.com, ilhamraka271@gmail.com,
jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id, hadita.universitas@gmail.com

Abstrak

Artikel ini mengulas variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Insentif dan Motivasi. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, khususnya yang berkaitan dengan insentif dan motivasi. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan juga penelitian kepustakaan untuk membantu memperoleh banyak atau beragam gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hasil variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil artikel tinjauan pustaka ini adalah: 1) insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ; 2) motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Keterbatasan tulisan ini adalah literatur yang digunakan terutama berasal dari jurnal ilmiah, buku dan publikasi resmi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Data sekunder dan primer akan dikumpulkan dengan cermat untuk memastikan validitas dan reliabilitas Dengan menulis artikel ini, peneliti berharap dapat memberikan landasan untuk mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Keaslian penelitian ini terletak pada analisis literatur yang komprehensif dan mendalam terhadap konsep-konsep kunci seperti insentif, motivasi, kinerja karyawan. Pemahaman yang mendalam ini memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antar variabel.

Keyword: Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This article reviews the variables that influence employee performance: incentives and motivation. The purpose of this writing is to determine the variables that influence employee performance, especially those related to incentives and motivation. This method of writing scientific articles uses qualitative research methods and also library research to help obtain many or various descriptions of the factors that influence the results of the variables studied. Based on the research results, the results of this library review article are: 1) incentives influence employee performance; 2) motivation influences employee work loyalty. The limitation of this paper is that the literature used mainly comes from scientific journals, books and official publications related to human resource management. Secondary and primary data will be carefully collected to ensure validity and reliability. By writing this article, researchers hope to provide a basis for developing more effective human resource management policies. The originality of this research lies in a comprehensive and in-depth literature analysis of key concepts such as incentives, motivation, employee performance. This deep understanding enriches our understanding of the relationships between variables.

Keywords: Incentives, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, tantangan yang dihadapi oleh organisasi untuk mencapai kinerja optimal semakin meningkat. Peningkatan kinerja karyawan telah menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar yang semakin kompleks dan persaingan yang ketat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perhatian terhadap faktor insentif dan motivasi menjadi sangat penting, mengingat peran sentral karyawan sebagai aset strategis bagi keberlanjutan operasional dan pencapaian tujuan organisasional.

Dessler (2015), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Insentif, dalam bentuk penghargaan finansial atau non-finansial, dianggap sebagai sarana eksternal untuk merangsang karyawan mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, motivasi, sebagai dorongan internal, mencakup berbagai faktor seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan karir, yang dapat memacu karyawan untuk mencapai tingkat kinerja optimal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Perusahaan harus memperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja driver seperti pemberian motivasi dan insentif agar mendorong sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kinerja, jika motivasi kerja dan insentif maka kinerja akan meningkat

Berbagai penelitian empiris telah menghasilkan temuan yang beragam mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian mendukung ide bahwa insentif material mampu meningkatkan produktivitas, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam mencapai kinerja tinggi. Namun, konteks organisasional dan industri yang berbeda dapat memengaruhi sejauh mana insentif dan motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah

Hal ini didapatkan untuk merumuskan masalah yang akan dibahas untuk membangun hipotesis untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan latar belakang, yaitu:

- 1) Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja Karyawan?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan (Rani & Mayasari, 2015) Mendefinisikan kinerja adalah hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh individu di suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu yang disesuaikan melalui peran atau tanggung jawab individu tersebut dan dikaitkan dengan ukuran atau standar nilai khusus dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Robbins (2013), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen Kerja Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) untuk bisa mengukur kinerja pekerja terdapat lima (5) aspek yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Kinerja dipengaruhi oleh beragam faktor, Menurut Gibson ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yakni:

1. Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Nati et al., 2021)

Insentif

Kudsi et al (2018) Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi langsung yang diberikan sebagai wujud dari penghargaan terhadap prestasi kerja. Insentif juga bertujuan untuk menjamin suatu keadilan, mempertahankan karyawan, meningkatkan mutu karyawan, pengendalian biaya dan pemenuhan peraturan.(Abadi et al., 2023).

Sedangkan Dessler (2015), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.

Menurut Sirait Justine (2012) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator dalam insentif yaitu:

1. Financial,
2. Non financial dan
3. Social incentive. (Abadi et al., 2023)

Hasibuan (Hasibuan, 2016) jenis-jenis insentif terbagi 2 (dua) macam, yaitu :

1. Insentif positif
 Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non-material kepada karyawan yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar
2. Insentif negatif
 Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar

Motivasi

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2019) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Mangkunegara (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa terdapat 8 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi,
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan bekerja,
7. Hubungan dengan rekan kerja dan
8. Pemanfaatan waktu.

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Riset
1	(Chairil Anwar, 2021)	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cisarua Mountain Dairy	Bebas: - Insentif - Motivasi Terikat: - Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel Insentif (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel (Y) Prestasi

No	Author (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Riset
				kerja di PT. Cisarua Mountain Dairy
2	(Subkhan et al., 2023)	PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MENSA BINASUKSES	Bebas : - Insentif - Motivasi Terikat : - Kinerja Karyawan Intervening : - Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(S.munawir, 2015)	PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)	Bebas: - Insentif - Motivasi Terikat: - Kinerja Karyawan	Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial.
4	(Insentif et al., 2023)	Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Young-II Indonesia	Bebas: - Insentif - Motivasi - Penilaian prestasi Terikat: - Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian prestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Rizaldy, 2023)	PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIKARA JAYA SENTOSA	Bebas: - Insentif - Motivasi - Kompensasi Kerja Terikat: - Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Author (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Riset
6	(Sistian et al., 2023)	Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa	Bebas: - Insentif - Motivasi Kerja - Komitmen organisasi Terikat: Kinerja Anggota	Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota.
7	(Guarango, 2022)	PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN	Bebas: - Insentif Terikat: - Motivasi - Semangat Kerja	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan insentif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta memiliki dampak yang baik terhadap kinerja
8	(Pratiwi et al., 2023)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Grab Bike (Studi Kasus pada Driver Grab Bike Kota Malang)	Bebas: - Insentif - Motivasi Terikat: Kinerja Driver	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver, Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver,

METODE PENULISAN

Artikel ini didasarkan atas Scholar Google, Google Cendekia, dan Mendeley adalah tiga sumber online bagi penelitian akademis dan artikel jurnal.

Sugiyono (2018) Pada Metode penelitian kualitatif yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.(Asyharul, 2023)

PEMBAHASAN

Berikut pembahasan pada artikel tinjauan *literatur review* khusus Manajemen SDM ini didasarkan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dessler (Dessler, 2015), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual.

Pemberian insentif baik materill maupun insentif non-materill sangat efektif dalam meningkatkan kinerja, dimana dengan adanya sistem insentif di luar gaji atau pendapatannya, mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.(Nati et al., 2021). Untuk menciptakan kinerja yang baik perlu dibangun semangat kerja karyawandan motivasi yang dilandasi oleh insentif yang baik. Dengan memberikan Insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. peningkatan atau penurunan pemberian insentif akan berdampak pada peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan.(Anwar, 2021)

Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Bissilisin et al., 2018), (Almaududi et al., 2021), (Anwar, 2021)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan.

Motivasi adalah masalah yang kompleks dalam suatu organisasi karena orang memiliki keterampilan dan minat yang berbeda. Astuti & Suhendri (2020) Variabel insentif memiliki 2 dimensi, yaitu:

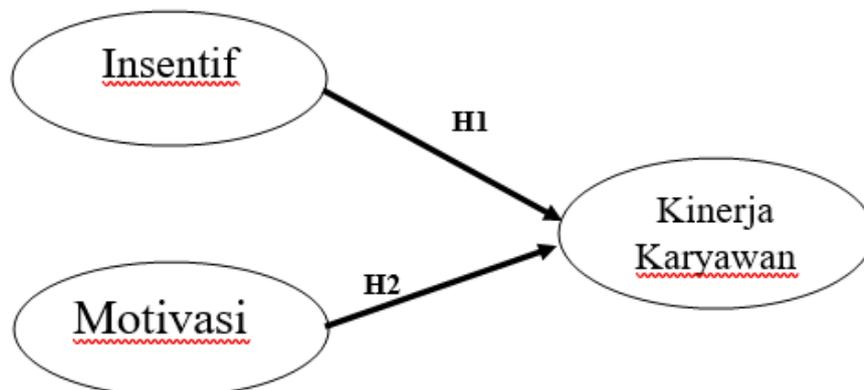
1. Motivasi intrinsik merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk termotivasi, seperti kemauan yang berasal dari dalam diri seseorang. Faktor motivasi ini diikuti oleh keberhasilan pekerjaan, rasa ingin tahu untuk mengenal satu sama lain, tantangan pekerjaan dan kemajuan karir.
2. Motivasi eksternal, usia, faktor ini berkaitan dengan konteks psikologis dan fisik di mana pekerjaan dilakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, gaji tinggi atau rendah, hubungan baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan aturan administrasi yang sesuai.(Zahratulfarhah et al., 2022)

Motivasi kerja sebagai salah satu factor dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut sebagai bentuk perhatian dari seorang pimpinan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berprestasi dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan untuk lebih mengeksplorasi kreatifitas yang dimiliki, dengan demikian perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas(Arsindi et al., 2022)

Dengan adanya motivasi, kemauan karyawan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. (Saputra & Fernos, 2023). Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan (Caissar et al., 2022)

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Arsindi et al., 2022), (Saputra & Fernos, 2023), (Caissar et al., 2022)

Conceptual Framework



Gambar 1. Conceptual Framework

KESIMPULAN

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut: berdasarkan teori yang ada:

1. Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

SARAN

Artikel ini menyampaikan, bersumber pada temuan diatas, selain insentif dan motivasi, di semua tingkatan lembaga, banyaknya faktor lain yang menguasai Kinerja Karyawan. Selain faktor yang dibahas pada artikel ini, riset tambahan diperlukan bagi faktor tambahan mana yang mampu menguasai Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Abadi, M. D., Taufiqurrahman, A., Teknologi, I., Dahlan, A., Teknologi, I., & Dahlan, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomii*, 40(1), 30–40.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Anwar, C. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Greenomika*, 3(1), 30–35.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Asyharul, M. (2023). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUH LOYALITAS KARYAWAN: LINGKUNGAN KERA DAN KOMPENSASI (LITERATURE REVIEW)*. 1(1), 166–173.
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2018). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 2015, 727–742.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Chairil Anwar. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Greenomika*, 3(1), 30–35. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetak ke-9). Prananda Media Group.
- Guarango, P. M. (2022). No Title7, הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים. *הארץ*, (8.5.2017), 2005–2003.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Insentif, P., Dan, M., Prestasi, P., Kinerja, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Nasional, U. (2023). *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL Karyawan Pada PT. Young-II Indonesia*. 4(November), 52–59.
- Nati, A., Timuneno, T., Fanggidae, R. E., & Cendana, U. N. (2021). *Pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi grab bike di kota kupang*. 11, 266–284.
- No Title□□□□. (n.d.). 4.
- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rizaldy, M. R. (2023). Pengaruh insentif, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja

- karyawan pt adikara jaya sentosa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, 1–16.
- S.munawir, 2010. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 62–74.
- Sistian, V. I., Wahono, B., & Mustapita, A. F. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Karang Taruna Karsa Bhirawa. *Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01), 953–963.
- Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah, C. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mensa Binasukses. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 79–98. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.571>
- Utami Wulan Ndari, A. (2023). Analisis Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja General Banker Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. (Studi Pada General Banker Bank Mandiri Region Viii/ Jawa 3). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(9), 1551–1562. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i9.674>
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metedologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>